

http://scs.csc.go.kr/Common/Download3.asp?FilePath=Board_Nation&FName=Values%20and%20Motivations%20in%20Public%20Service.pdf

4. Политика в области оплаты труда по результатам для служащих правительства: основные направления в странах, состоящих в ОЭСР Проект "Административная реформа" [Электронный ресурс] / THALES Engineering & Consulting. Электрон. текстовые дан. [Б.м.], 2005. Режим доступа: <http://www.thec.ru/>, свободный. Загл. с экрана.

5. Pollitt C., Bouckaert G. Public management reform: a comparative analysis. Oxford University Press. 2004. p. 109.

6. Ibid., p. 119

7. Winstone R. Whither the Civil Service? <http://www.parliament.uk/commons/lib/research/rp2003/rp03-049.pdf/>

Власова О.И., г. Екатеринбург

ТРУДОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ

Традиционно рост темпов промышленного производства ориентирован на оптимизацию и усовершенствование различных сфер человеческой жизнедеятельности. Рост воспроизводства материальных и нематериальных благ представляется условием прогресса, внедрения новых наукоемких технологий, появления более усовершенствованных машин и механизмов. Научный и технический рост имеет и обратные, негативные стороны, в частности, рост темпов производства, внедрение новых технологий способствует резкой динамике темпов социальных изменений, особенно в трудовой сфере.

Переход к информационному обществу, увеличение инноваций и внедрение всех обозначенных компонент в современное производство с экономической точки зрения позитивно отражается на количестве, качестве, востребованности и конкурентоспособности продукции. Однако, обратная сторона динамики – социальное самочувствие работников, включенных в постоянно изменяющийся производственный процесс. Естественная, обусловленная социально-биологическими особенностями факторами, потребность работников – это потребность в стабильности, размеренности, предсказуемости, трудовой стабильности.

В современном обществе изменчивость производственных процессов необратима и неизбежна, следовательно, возникает необходимость разрешения социального противоречия между нарастающими темпами изменений и потребностью в успешной социальной адаптации к изменяющимся условиям. Иными словами, мы имеем проблему адаптации к инновациям.

Значительная часть определений категории «стабильности» предполагает непрерывность существования, отсутствие резких изменений, и т.д.[1]. Определение понятия трудовой стабильности осложняется расхождением толкования стабильности как «отсутствия изменений», и трудовой стабильности как предпочитаемых условий труда (высокой заработной платы, отсутствие сокращений, карьерный рост и т.п.), так, данное определение имеет и феноменологический компонент.

Несмотря на доминирующую субъективную составляющую, трудовая стабильность является неотъемлемым и важнейшим аспектом, определяющим успешность адаптации к изменяющимся условиям.

В сложившейся ситуации остро стоит необходимость выработки адаптационных механизмов, способствующих выработке и поддержанию трудовой стабильности. Современные работники испытывают острую необходимость в определенности и предсказуемости грядущих изменений. Необходимо выработать определенные адаптационные стратегии, выражающие готовность и возможность работников приспосабливаться к темпам перемен.

В качестве одного из способов социальной адаптации к «неопределенности» трудовой среды выступает самообразовательная деятельность, ориентированная на саморазвитие и самосовершенствование современного работника. Проблема заключается в отсутствии у значительной части работников, как навыков самообразовательной деятельности, так и стимулов и мотивов. Исследования показывают, что самообразование обычно воспринимается как способ продвижения по карьерной лестнице, как достижение «упущенных возможностей», способ наверстывания пробелов в базовом образовании. Только для незначительной общности работников, как правило, тех, чей труд связан с творчеством, самообразование выступает способом выразить себя, профессионально самосовершенствоваться. В непредсказуемом ритме социальных перемен на уровне обывденного сознания самообразовательная деятельность никак не отождествляется со способом конструирования стабильной трудовой среды и адаптации к изменениям.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Социологический энциклопедический словарь. М: Норма, 2000. С. 339.

Котова А.В., г. Екатеринбург

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Успешная трудовая адаптация является важным фактором оптимизации трудовой деятельности. Неэффективная адаптация или дезадаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека стрессов, напряженности в отношениях, снижению производительности труда, текучести кадров и т.д.

Проблему адаптации молодежи к трудовой деятельности необходимо рассматривать во взаимосвязи со стабилизацией данной категории работников на предприятии. Исследования показывают, что из всех возрастных групп работающих наименее стабильна молодежь, текучесть кадров среди нее составляет более 30%. При этом молодые работники меняют не только предприятие, но зачастую и специальность — все это приводит к большим социальным и экономическим потерям.

Закрепление молодежи на предприятиях и раньше имело обостренный характер [1]: увеличивалось количество молодых специалистов, не явившихся по распределению, уволившихся до окончания отработки; широко практиковалось использование кадров не по специальности; росло число специалистов, перешедших на рабочие места; медленно решались жизненно важные вопросы труда и быта молодых работников и т.д.

Высокая подвижность молодежи обусловлена активными поисками своего места в жизни. Молодые люди, как правило, не имеют еще производственного опыта, квалификации, имущества, не ощущают ответственности за семью. Вступая в самостоятельную трудовую жизнь, они ориентируются, прежде всего, на трудовые нравственные идеалы. В силу этого у них высокий уровень социальных притязаний, повышенные требования к содержанию труда, повышенная восприимчивость к его условиям.

Анализируя адаптивную ситуацию на производстве можно увидеть, что она не всегда благоприятна для профессионального становления молодых работников, т.к. не всегда и не у всех молодых работников процесс трудовой адаптации протекает достаточно гладко и безболезненно. Исходя из структуры трудовой адаптации, рассмотрим некоторые особенности адаптации молодых работников.

Профессиональную адаптацию молодого работника необходимо рассматривать в зависимости от организации профориентационной работы и профессиональной подготовки молодых работников. Влияние этих факторов на профессиональную адаптацию прослеживается на всем пути трудового становления молодежи, вследствие чего можно